

Como funciona a remuneração no Santander

Nossa estratégia de compensação financeira promove a boa conduta e valoriza o resultado ético e sustentável.

NOSSA POLÍTICA

Todos os funcionários recebem um salário fixo e uma remuneração variável definida a cada ano com base na estratégia e nos valores organizacionais.

Nosso modelo de remuneração variável considera os resultados financeiros, a satisfação de clientes e a gestão de riscos ex-ante e ex-post.

O pacote é formado também por benefícios que visam atrair, motivar e reter os profissionais e promover o equilíbrio entre a vida pessoal e trabalho.

Rentabilidade: Resultados que incrementem a distribuição de dividendos entre os acionistas.

Satisfação de clientes: Metas relacionadas à redução de reclamações e à satisfação dos clientes.

Gestão de riscos: Riscos medidos e ações adotadas para mitigá-los.



Equidade salarial

No Santander, não há diferença de salários entre homens e mulheres que ocupam os mesmos cargos e posições.



Remuneração dos administradores

Os valores totais, assim como os valores mínimo, médio e máximo da remuneração individual, são divulgados por meio do Formulário de Referência, entregue anualmente à Comissão de Valores Mobiliários (CVM).



Piso salarial

A remuneração mínima praticada pelo Banco é superior ou igual ao piso salarial fixado pela Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato dos Bancários.

Governança

Veja como asseguramos a transparência e a correta gestão de nossas políticas e práticas de remuneração.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Composto também por membros independentes, o Conselho aprova a política de remuneração do Banco.



Fóruns de
decisão



COMITÊ DE REMUNERAÇÃO

Assessora o Conselho de Administração na aprovação do modelo de remuneração variável. Saiba mais sobre as práticas de remuneração em nosso Relatório Anual.



Comitês
internos

COMITÊ DE ÉTICA E COMPLIANCE

Analisa mensalmente a aderência dos administradores e funcionários aos comportamentos desejados pela organização.

COMITÊ DE MALUS E CLAWBACK

Formado por executivos das áreas de Auditoria, Risco, Compliance, Recursos Humanos e Finanças. Reúne-se para avaliar e deliberar sobre as medidas a serem aplicadas em situações de conduta inadequada ou tomada de risco excessivo.

Os acionistas do Santander participam das discussões sobre remuneração. Durante a Assembleia Geral de Acionistas é aprovado o valor máximo a ser pago, a cada ano, aos administradores.



Participação
dos acionistas



Contratação de
objetivos e avaliação
de resultados

Os objetivos organizacionais definidos para o ano são compartilhados entre as áreas e contratados com cada executivo e funcionário.

A avaliação reconhece que, tão importante quanto o resultado, é como ele é alcançado. Por isso, além dos objetivos avaliamos a aderência aos **comportamentos corporativos**.

Para cargos executivos também consideramos **indicadores de diversidade** no ambiente interno e, em alguns casos, **metas ambientais** (como redução do consumo de água e energia).

Como valorizamos os resultados de longo prazo

O que fazemos para evitar comportamentos não desejados e a tomada de riscos acima dos limites estabelecidos.

Como um conglomerado financeiro global, o Santander está submetido à regulamentação de órgãos locais e europeus. E vamos além, adotando práticas que excedem as requeridas por essas instituições. Veja, a seguir, alguns exemplos.

Ação

O QUE FAZEMOS

Identificação de material risk taker

Mapeamos todos os funcionários e administradores tomadores de risco de acordo com suas funções, responsabilidades e remuneração.

Aplicação de diferimento da remuneração

Além dos administradores, estendemos a regra de diferimento a todas as pessoas que estão em posição de tomador de risco. Eles recebem no mínimo 40% de sua remuneração variável diferida em pelo menos três anos e 50% do total da remuneração variável em ações.

Medidas disciplinares para comportamentos não desejados

Aplicamos as Cláusulas Malus e Clawback, medidas disciplinares e realizamos comitês internos. As parcelas diferidas da remuneração variável podem ser reduzidas ou canceladas nos casos de descumprimento das normas internas e exposição a riscos excessivos. Funcionários que receberem advertência, suspensão ou qualquer outra medida disciplinar têm sua remuneração variável reduzida.

Limite de remuneração variável

Adotamos limites de remuneração variável para as áreas de controle e material risk takers, além dos administradores. O limite corresponde a até duas vezes a remuneração fixa anual recebida. Nas áreas de controle, ele é igual à remuneração fixa e não há metas de negócio na contratação de objetivos.